|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 典範 | 最高信觀普世 | 1. 最高:最高共識單位
2. 信:信念
3. 觀:觀察方式
4. 普:普遍性觀點
5. 世:世界
 |
| NPA論點 | 入世後 (發現) 環境不安 (所以)建新組織(來) 服務對象 | 1. 入世:入世相關的公共行政
2. 後:後邏輯實證論
3. 環境不安:適應環境的動盪不安
4. 建新組織:建構新的組織型態
5. 服務對象:服務發展以服務對象為重心的組織
 |
| 羅聖朋公共特質 | 縣市公主 | 1. (縣)憲:憲政體制
2. 市:市場機能
3. 公:公共利益
4. 主:主權特質
 |
| 公共利益 | 大愛回應民政 | 1. 大愛:慈悲的大愛
2. 回應:對集體非體公眾的回應
3. 民:德性的公民
4. 政:憲政體制
 |
| 公行與企管相異處 | 監所主管目睹意外絕症 | 1. 監:民眾監督程度
2. 所:所有權
3. (主)組:組織目標的評估
4. 管:管理重點
5. 目:目的與動機
6. (睹)獨:獨占與競爭
7. (意)一:一貫與權變
8. 外:對外在環境因應程度
9. (絕)決:決策程序

10. (症)政:政治考慮與管理因 |
| NPA對文官期許 | 一代議色雞 | 1. 一:非統一性行政人
2. 代:代表性行政人
3. 議:倡議性行政人
4. (色)社:社會公平促進者
5. (雞)機:機關變遷催生者
 |
| 黑堡宣言文觀角色 | 脫線分明 (沒)平衡 | 1. (脫)託:人民受託者
2. (線)憲:執行與捍衛憲法
3. 分:分析者角色
4. 明:賢明少數
5. 平衡:平衡輪角色
 |
| 黑堡宣言要義 | 正當參與者實現公益受託者寶庫 | 1. 正當參與者:憲政秩序下的正當參與者
2. 實現公益:實現公共利益
3. 受託者:具自我意識公益受託者
4. 寶庫:寶庫
 |
| 公共選擇理論正評 | 小美哥 (長得)安全 (身材又圓又重) | 1. 小美:主張小而美政府
2. (哥)割:權威的割裂
3. 安全:僅維護社會安全
4. (圓)元:多元決策中心
5. 重:重疊的職權
 |
| 公共選擇理論負評 | 犬儒達爾文 (心胸) 狹隘 | 1. 犬儒:貶低官僚的犬儒主義
2. 達爾文:社會達爾文主義
3. 狹隘:動機假定狹隘
 |
| 全中燮黑堡宣言啟示 | 公益代表參與 (活動為) 嚴防(狗仔) 超越派閥開放  | 1. 公益:公共利益德表達
2. 代表:代表性
3. 參與:參與
4. 嚴防:嚴防專業主義對民主原則的傷害
5. 超越派閥:超越派閥黨團
6. 開放:開放性
 |
| 公共選擇理論 | 檢場解利 | 1. (檢)簡:精簡政府
2. 場:引入市場機制
3. 解:解除管制
4. 利:人民利益最大化
 |
| 公共選擇理論案例 | 國政外民制 | 1. 國:國家績效評估
2. 政:1992年新政府運動
3. 外:公共服務外包
4. 民:民營化
5. 制:解除管制
 |
| 公共選擇理論意涵 | 選擇公益自律自責 | 1. 選擇:給民眾最大選擇權
2. 公益:維護公共利益
3. (自律)自率:提倡自由，效率
4. (自)秩:強調法律秩序
5. (責)則:以市場規則為決策規則
 |
| 新公共管理運作 | 私有化專業市場競爭標準(在於) 產控節約解組 | 1. 私有化:私有化的管理型態
2. 專業:在公部門中實踐專業管理
3. 市場競爭:利用準市場及簽約外包方式塑造競爭環境
4. 標準:明確的績效標準與衡量
5. 產控:加強產出的控制
6. 節約:資源運用節約與紀律
7. 解組:官僚制度解組
 |
| 新公共管理課責 | 個人悔改 | 1. 個人:課則是個人面而非組織面
2. (悔)回:回溯性課責
3. 改:課責的改善
 |
| 新公共管理特徵 | 客氣文人基測組員 | 1. 客:顧客導向
2. (氣)契:契約關係
3. 文:組織文化
4. 人:人力資源管理
5. (基)績:績效指標
6. (測)策:策略管理
7. 組:組織授能
8. 員:成員授能
 |
| 新公共管理課責 | 個人悔改 | 1. 個人:課則是個人面而非組織面
2. (悔)回:回溯性課責
3. 改:課責的改善
 |
| 新公共管理特徵 | 客氣文人基測組員 | 1. 客:顧客導向
2. (氣)契:契約關係
3. 文:組織文化
4. 人:人力資源管理
5. (基)績:績效指標
6. (測)策:策略管理
7. 組:組織授能
8. 員:成員授能
 |
| 我國政府再造 | 外人去地 | 1. 外:委外化
2. 人:法人化
3. 去:去任務化
4. 地:地方化
 |
| 組織發展實務趨勢 | 珍惜試管商業 | 1. (珍惜)診習:從組織診斷走向組織學習
2. (試管)適管:從適應環境走向管理環境
3. 商業:從諮商取向走向企業取向
 |
| 組織發展理論趨勢 | 權變系統廣 (泛) | 1. 權變:建立整合性的權變理論
2. 系統:是組織為複合重疊的系統
3. 廣:組織發展概念越來越廣
 |
| 變革策略 | 認同支持參與對話循序可行獎勵信任教訓諮詢 | 1. 認同支持:增加認同與支持
2. 參與:增加參與
3. 對話:加強對話，消除誤解
4. 循序可行:變革應循序進行,考量實際可行性
5. 獎勵:以物質及精神獎勵來鼓勵成員變革
6. 信任:提升成員對變革推動者的信任
7. 教訓:經教育和訓練來少成員抗拒
8. 諮詢:透過諮詢取代傳統強制命令
 |
| 新公共服務基礎 | 後現代人本組織公社工資 | 1. 後現代:後現代公共行政
2. 人本組織:組織的人本主義與新公共行政
3. 公社:公民社會與社群
4. (工資)公資:民主的公民資格理論
 |
| 新公共服務核心 | 閩客名產公益公資業策思民行服航課責 | 1. (閩客)民客:服務公民而非顧客
2. (名產)民產:重視公民而非只重視生產力
3. 公益:公共利益的追尋
4. 公資業:重視公民資格更勝企業精神
5. 策思民行:策略思維民主行動
6. 服航:服務而非領航
7. 課責:了解課責並不容易
 |
| 現代政府基本責任 | 然科技 (並重給) 無依民生產權經濟品質 (就提高) | 1. 自然:保護自然環境
2. 科技:獎勵科學技術發展
3. 無依:照顧無依民眾
4. 民生:確保民生資源供給無慮
5. 產權:保護民眾生命財產安全與權利
6. 經濟:促進經濟穩定均衡成長
7. 品質:提升生活品質與個人成就機會
 |
| 行政現代化 | 四校專民學制 | 1. (四)適:適應性
2. (校)效:效率性
3. 專:專業化
4. 民:民主化
5. 學:科學化
6. 制:制度化
 |
| 行政通才 | 柏芝光臨冥想 | 1. (柏芝)博知:廣博的知識
2. 光:遠大的眼光
3. (臨)領:領導的能力
4. (冥想)平想:平衡的思想
 |
| 行政專家 | (用)證照 (來)全職服務倫理責任 | 1. 證照:專業證照
2. 全職:一種全職的職業
3. 服務:以服務為導向
4. 倫理:具備一種規範，行為期望和倫理典則
5. 服務:以服務為導向
6. 責任:自主權以落實責任為限
 |
| 科學管理原則 | (依)效率動時研究 (找)最佳人選 (並)論件 (給錢) | 1. 效率:效率工程觀
2. 動時研究:動作與時間研究
3. 最佳人選:最佳人選
4. 論件:論件計酬制
 |
| 科學管理的限制 | 機器錯置控制 (了)精神 (導致) 專業奴化 (和)限制 | 1. 機器錯置:將人視為組織機器的零件,目標錯置
2. 控制:動時研究導致控制思考
3. 精神:假設人只追求物質,實際上人也要有精神報酬
4. 專業奴化:專業霸權或奴化現象
5. 限制:體能及時間限制難以達到最佳法則
 |
| 科層體制內涵 | 專程 (胡)作非 (為的人)永(有)地位 | 1. 專:專業分工
2. (程)層:層級節制
3. 作:作業程序
4. 非:非人情化
5. 永:永業傾向
6. 地:地位年資
 |
| 科層體制的優點 | 高官學 | 1. 高:高度的實務可用性
2. 官:官僚化傾向的肯定
3. 學:為學術分析的奠基
 |
| 科層體制的缺點 | 績效錯置奮鬥護膚本能 | 1. 績效:忽略服務對象，不以績效為升遷依據
2. 錯置:目標錯置
3. 奮鬥:喪失奮鬥精神
4. (護)互:忽略組織內部成員的互動及影響
5. (膚)敷:下級敷衍了事，陽奉陰違來表達對上級的不滿
6. 本:本位主義
7. 能:受過訓練的無能
 |
| 動態平衡論影響 | 影響力激勵非正式團隊(的)內部文化 | 1. 影響力:強調影響力的轉換型領導
2. 激勵:激勵理論之啟蒙
3. 非正式團隊:由非正式組織到團隊的概念
4. 內部文化:重視內部成員的組織文化
 |
| X理論假設 | 討厭強制只罰任心安 | 1. (討厭)逃厭:盡可能逃避工作,生性厭惡工作
2. (強制只罰)強制指罰:必須用強制，控制，指揮，懲罰以達成組織目標
3. 任心安:不願意負責任，沒有雄心，最重要的企求安全
 |
| Y理論假設 | 想像苦樂指控自滿責任部分 | 1. 想像:一般人都有高度想像力智力，創造力來解決問題
2. 苦樂:工作可苦可樂
3. 指控:外在的處罰及威脅並不是達成組織目標的唯一方法，自我指揮和自我控制也可達成組織目標
4. 自滿:自我滿足和自我成就可作為努力的結果
5. 責任:人會接受並尋求責任
6. 部分:一般人的智慧僅獲得部分發揮
 |
| Y理論管理手段 | 主人急需潛能權 | 1. 主:民主領導
2. 人:人人參與
3. (急)極:積極溝通
4. 需:滿足需要
5. 潛能:潛能發揮
6. 權:適當授權
 |
| 需要層次理論假設 | 多高椅 | 1. 多:滿足高層次需求方式多於低層次需求
2. 高:要滿足高層次需求要先滿足低層次需求
3. (椅)已:已滿足的需求不會有激勵效果
 |
| 需要層次理論內容 | 成榮愛女生 | 1. 成:自我成就需求
2. 榮:自我尊榮需求
3. 愛:愛的需求
4. (女)安:安全需求
5. 生:生理需求
 |
| 需要層次理論貢獻 | 發民屎 | 1. 發:作為國家經濟，組織發展的參考
2. 民:奠定組織民主論的基本假定
3. (屎)實:供實務管理參考
 |
| 行政權力擴張原因 | 立法自由社 | 1. 立:立法權分散無力
2. 法:司法權退卻
3. 自由:自由放任經濟思想受到批
4. 社:社會經濟變遷
 |
| 行政控制方法 | 法政人民會 | 1. 法:司法控制
2. 政:行政自律
3. 人:人民控制
4. 民:民營化
5. 會:會議控制
 |
| 行政責任 | 專政人 | 1. 專:專業責任
2. 政:政治責任
3. 人:個人責任
 |
| 行政裁量華偉克原則 | 反攻守真誠 | 1. 反:反省性選擇
2. (攻)公:公共取向
3. (守)手:手段的限制
4. 真:真誠
5. (誠)程:程序的尊重
 |
| 行政中立理由 | 多持分人力 | 1. 多:利益多元化
2. 持:行政持續性
3. 分:避免政黨分贓
4. 人:行政人員角色
5. 力:公權力行使
 |
| 行政中立途徑 | 升遷分功績程序 | 1. 升遷:升遷不受政治因素跟擾
2. 分:分清楚劃政務官事務官，國家政府政黨的分際
3. 功績:設立如功績制保護委員會的專責機關
4. 程序:在行政程序法中增加裁量權行使之規範
 |
| 難落實行政中立因素 | 政務官 (易)受派系左右 (導致) 法治傳統 (崩壞) | 1. 政務官:政務官事務官關係不明確
2. 派系左右:地方行政受派系及政黨左右,致無法行政中立
3. 法:相關法制欠缺完備或規範不明
4. 治:不合行政中立的政治結構
5. 統政治文化與社會理念不利於行政中立
 |
| 行動理論 | 主觀色情 | 1. 主:重視倫理道德,發揚人文主義
2. 觀:交互主觀
3. (色)社:主動的—社會性自我
4. 情:面對面的遭逢情境
 |
| 理論界缺失 | 本宮限時 | 1. 本:研究理論人員的本位主義
2. (宮)工:理論對實務的工具性觀點
3. 限:理論方法論上的限制
4. (時)實:理論不符合實際法則
 |
| 實務界缺失 | 質疑細心主題 | 1. (質疑)質義:實務人員不了解本身工作行動的本質和意義
2. (細心)系心:實務人員不了解公共問題的系絡背景和民眾真實心理
3. 主:實務人員的本位主義
4. 題:許多行政問題根本上是一個棘手問題
 |
| 雪恩組織文化層次 | 機關物 | 1. (機)基:基本假定
2. (關)觀:價值觀念
3. 物:器物與創造物
 |
| 大內Z理論 | 三人升局長 | 1. (三)參:參與與共識的決策
2. 人:團體決定人人負責
3. 升:緩慢的升遷率
4. 局:全局取向
5. 長:長期雇用
 |
| 轉換型領導要素 | 才智激發個關互影關 | 1. 才智:才智的激發
2. (激發)機發:動機的啟發
3. 個關:個別的關懷
4. 互影關:相互的影響關係
 |
| 轉換型領導管理做法 | 通訊得麵團 | 1. 通:開放性溝通
2. (訊)訓:教育訓練
3. (得)德:道德管理
4. (麵)面:個人面談
5. 團:團隊建立
 |
| 電子化政府特質 | 超效資訊 | 1. (超)操:更易於操作
2. 效:更有效率
3. 資訊:更容易取得政府資訊
 |
| 轉換型領導策 | 願意古意定信定己 | 1. 願意:透過願景，尋求注意
2. (古意)溝意:透過溝通，傳達意見
3. 定信:透過定位，尋求信任
4. 定己:自我肯定，展現自己
 |
| 轉換型領導要旨 | 機警求工人學 | 1. 機:動機的啟發
2. (警)景:創造前瞻遠景
3. 求:掌握人性需求
4. 工:樂在工作
5. 人:掌握人性需求
6. 學:學習鼓舞動機
 |
| 電子化政府期許 | 核能公司資安高層服務 | 1. (核能)合能:重視後端的整合與功能組合
2. (公司)公私:加強公私夥伴合作關係
3. 資安:資訊安全管理工作的加強
4. 高層:政府高層支持與背書
5. 服務:政府資訊服務管道應再拓展
 |
| 團隊與團體的差異 | 工會領責的功效 | 1. 工:工作方式
2. 會:會議
3. 領:領導
4. 責:責任歸屬
5. 的:目的
6. (功)工:工作成果
7. 效:績效衡量
 |
| 學習型組織 | 同學超細心 | 1. 同:建立共同願景
2. 學:自我學習
3. 超:團隊超越
4. (細)系:系統思考
5. 心:改善心智模式
 |
| 組織衝突解決方式 | 整棟三商升官 | 1. 整:整合者
2. (棟)動:有限互動
3. 三:第三者協商
4. 商:會面協商
5. (升)身:身體分離
6. 官:官僚方法
 |
| 顧賽爾行政價值五M | 首輪認識民 | 1. (首)手:手段
2. (輪)倫:倫理
3. (認)任:任務
4. (識)市:市場
5. 民:民眾
 |
| 組織衝突原因 | 募資背景爭權不清 | 1. (募)目:目標無法併存
2. 資:競爭有限資源
3. 背:背景不同
4. (景)緊:互依性與時間配合的緊張關係
5. 爭:部門間競爭
6. 權:平行部門權力分配差異
7. 不清:權責不清
 |
| 補助款重要性 | 國共政績 | 1. 國:共同協力達成國家整體目標
2. (共)公:鼓勵提供具有外溢效果的公共財
3. 政:解決財政不平衡現象
4. (績)機:協助度過財政危機
 |
| 補助款類別 | 專攻配合分類 | 1. 專:專案型
2. 公:公式化
3. 配:配合
4. 合:綜合
5. 分:歲入分成
6. 類:類別
 |
| 沙巴提爾政策執行 | 重分自制 | 1. 重:重分配性政策
2. 分:分配性政策
3. 自:自我管制性政策
4. 制:管制性政策
 |
| 政府再造5C策略 | 新客製笑話 | 1. (新)心:核心
2. 客:顧客
3. (製)制:控制
4. (笑)效:後效
5. (話)化:文化
 |
| 巴納德動態平衡論 | 通權戶政任滿足 | 1. 通:溝通問題
2. 權:戶權威接受論
3. 互:互動體系論
4. (政)正:非正式組織
5. 任:責任道德觀
6. 滿:貢獻滿足的平行
7. (足)主:主管的職能
 |
| 激勵因素 | 勝任工程獎 | 1. (勝)升: 升遷
2. 任:責任
3. 工:工作本身
4. (程)成:成就感
5. 獎:褒獎
 |
| 權變理論 | 若接管兩性校規 | 1. 若:若~即~的解釋
2. (接)階:管理的階層
3. 管:管理人員的職責
4. 兩:否定兩極論
5. 彈:彈性運用
6. (校)效:效率與效果並重
7. (規)歸:殊途同歸性
 |
| 亨利五典 | 分原政理 | 1. 分:政治與行政分立
2. 原:行政原則確立
3. 政:公共行政即政治科學
4. 理:公共行政即管理學
5. 行:公共行政即公共行政
 |
| 保健因素 | 資政人進監 | 1. 資:薪資報酬
2. 政:公司政策
3. 人:人際關係
4. (進)境:工作環境
5. 監:上司的監督
 |